

LUAN VINICIUS BERNARDELLI
(ORGANIZADOR)

ECONOMIA:

Mercado e relações de trabalho



LUAN VINICIUS BERNARDELLI
(ORGANIZADOR)

ECONOMIA:

Mercado e relações de trabalho



Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Prof^o Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof^o Dr^a Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Prof^o Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Prof^o Dr^a Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Prof^o Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^o Dr^a Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof^o Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^o Dr^a Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Prof^o Dr^a Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Prof^o Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^o Dr^a Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^o Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^o Dr^a Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



Economia: mercado e relações de trabalho

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Maiara Ferreira
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Luan Vinicius Bernadelli

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

E19 Economia: mercado e relações de trabalho / Organizador
Luan Vinicius Bernadelli. – Ponta Grossa - PR: Atena,
2022.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-65-258-0279-4
DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.794222405>

1. Economia. I. Bernadelli, Luan Vinicius (Organizador).
II. Título.

CDD 330

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná – Brasil
Telefone: +55 (42) 3323-5493
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br



Atena
Editora
Ano 2022

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



APRESENTAÇÃO

A coleção “Organização Economia: Mercado e relações de trabalho” é uma obra que tem como objetivo principal o debate científico por meio de trabalhos diversos que compõem seus capítulos. O volume abordará de forma categorizada e interdisciplinar trabalhos, pesquisas, relatos de casos revisões e ensaios empíricos que transitam nos vários caminhos das organizações e da economia.

O objetivo central foi apresentar de forma categorizada e clara estudos desenvolvidos em diversas instituições de ensino e pesquisa do país. Em todos esses trabalhos, a linha geral foi o estudo de aspectos empresariais ligados às organizações e à economia.

Diversos temas importantes são, deste modo, debatidos aqui com a proposta de fundamentar o conhecimento de acadêmicos, mestres e todos aqueles que de alguma forma se interessam pelo estudo das organizações e da economia. São trabalhos que se empenham em mostrar o papel da sustentabilidade empresarial nas organizações, com ênfase no mercado e suas relações de trabalho.

Dessa forma, a organização deste livro não está pautada sob um critério único, dado a diversidade de temas e métodos que são apresentados. Neste livro, o leitor poderá contemplar 16 capítulos que debatem o mercado e as relações de trabalho.

Possuir um material que retrate o comportamento do mercado de trabalho e o perfil empresarial das organizações é essencial no atual contexto econômico e financeiro, onde há uma intensa modificação no perfil tanto das empresas, quanto dos profissionais. Tratam-se de temas atuais e de interesse direto da sociedade.

Deste modo a obra “Organização Economia: Mercado e relações de trabalho” apresenta uma teoria bem fundamentada nos resultados práticos obtidos pelos diversos professores e acadêmicos que arduamente desenvolveram seus trabalhos que aqui serão apresentados de maneira concisa e didática. Sabe-se o quanto importante é a divulgação científica, por isso evidencia-se também a estrutura da Atena Editora capaz de oferecer uma plataforma consolidada e confiável para estes pesquisadores exporem e divulguem seus resultados.

Luan Vinicius Bernardelli


SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

O MERCADO DE TRABALHO NA PERSPECTIVA DA TEORIA PÓS-KEYNESIANA: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Gabriel Cavalcante de Sousa

Juliano Vargas


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7942224051>

CAPÍTULO 2..... 16

ASPECTOS QUE INFLUYEN EN EL CIERRE TEMPRANO DE NEGOCIOS EMERGENTES EN LA LOCALIDAD DE ESCÁRCEGA

María del Carmen Gómez Camal

Felix Alejandra Luna Medina


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7942224052>

CAPÍTULO 3..... 25

AUDITORIA PRIVADA NO SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL DA EMPRESA LOCALIZADA NO MEIO RURAL E URBANO

Domingos Benedetti Rodrigues

Natóia Vatuzi Loose

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7942224053>

CAPÍTULO 4..... 39

PERFIL Y DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LAS INSTITUCIONES DE MICROFINANCIAMIENTO

Marco Vinicio Juño Delgado


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7942224054>

CAPÍTULO 5..... 50

SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL E A RELEVÂNCIA DA ECONOMIA CIRCULAR NO PÓS-PANDEMIA

Michele Lins Aracaty e Silva

Leonardo Marcelo dos Reis Braule Pinto

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7942224055>


CAPÍTULO 6..... 67

ENDIVIDAMENTO DO SERVIDOR PÚBLICO: UM ESTUDO DE CASO DENTRE OS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE MANAUS

Danilo Jordanus Sousa Pereira

Fabiana Lucena Oliveira

Sonia Araujo Nascimento


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7942224056>

CAPÍTULO 7..... 79

REGULACIÓN DE LAS FORMAS DE TRABAJO COERCITIVO EN LA MINERÍA MEXICANA,

DURANTE EL PERIODO NOVOHISPANO

Elías Gaona Rivera

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7942224057>


CAPÍTULO 8..... 100

PESQUISA DE MARKETING: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA VAREJISTA DE HORTIFRUTIGRANJEIROS

Aline Silva Fortes Utpadel

Geneci da Silva Ribeiro Rocha


Paloma de Mattos Fagundes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7942224058>

CAPÍTULO 9..... 117

COMÉRCIO INTERNACIONAL E ECONOMIA CIRCULAR: PERSPETIVAS E DESAFIOS


Raquel Susana da Costa Pereira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7942224059>

CAPÍTULO 10..... 136

DISCURSO MODERNIZADOR E CONFLITOS SOCIAIS: O SETOR AÇUCAREIRO PERNAMBUCANO NA PRIMEIRA REPÚBLICA

Élcia de Torres Bandeira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.79422240510>

CAPÍTULO 11..... 148

O PROFISSIONAL DIGITAL, UMA NECESSIDADE DO NOVO MODELO DE ECONOMIA: COMO SUPERAR ESSE GAP?

Antônio Cardoso da Silva


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.79422240511>

CAPÍTULO 12..... 157

ONGS E POLÍTICAS PÚBLICAS: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO SOBRE A EXPERIÊNCIA DA CECOR NA IMPLANTAÇÃO DA POLÍTICA DE AGROECOLOGIA NO MUNICÍPIO DE SERRA TALHADA

Maria Clotilde Meirelles Ribeiro

Rita de Cássia Mendes dos Santos Menezes


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.79422240512>

CAPÍTULO 13..... 169

A EMERGÊNCIA DE NOVOS TERRITÓRIOS DA MODA ÍNTIMA NO SERTÃO NOROESTE DO CEARÁ: UM ESTUDO DE FRECHEIRINHA

Milvane Regina Eustáquia Gomes Vasconcelos

Virgínia Célia Cavalcante De Holanda


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.79422240513>

CAPÍTULO 14..... 179

REFLEXÕES ACERCA DA SUSTENTABILIDADE SINDICAL NA SOCIEDADE

TECNOLÓGICA

Raquel Hochmann de Freitas


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.79422240514>

CAPÍTULO 15..... 192

INDICAÇÕES GEOGRÁFICAS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO: UMA REFLEXÃO NECESSÁRIA SOBRE A EFETIVIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO

Uonis Raasch Pagel


Jaqueline Carolino

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.79422240515>

CAPÍTULO 16..... 205

A SUSTENTABILIDADE DA DÍVIDA PÚBLICA DO MERCADO DE CAPITAIS EM MOÇAMBIQUE: SEUS DESAFIOS E PERSPECTIVAS NO SISTEMA FINANCEIRO INTERNACIONAL

Camila Álvaro Mussa Napuanha

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.79422240516>

SOBRE O ORGANIZADOR..... 220

ÍNDICE REMISSIVO..... 221

O PROFISSIONAL DIGITAL, UMA NECESSIDADE DO NOVO MODELO DE ECONOMIA: COMO SUPERAR ESSE GAP?

Data de aceite: 02/05/2022

Antônio Cardoso da Silva

Licenciado e Bacharel em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Rondônia, Pós-graduado em gestão de pessoas e psicologia organizacional, na Faculdade Católica de Rondônia, Pós-graduado em Perícia Judicial e Extra Judicial, Faculdade Unyleya, Brasília - DF e Mestrando em tecnologias Emergentes na Must, Flórida, USA

RESUMO: Na década de 1990 tem início o processo revolucionário para o modelo de relação trabalhista vigente até aquele momento, trata-se do início da automação comercial. Esta narrativa é fruto de observação empírica, mesmo não tendo naquela época o interesse da pesquisa. Observei este fato, por que naquela época trabalhei como prestador de serviço na área de segurança privada em uma instituição bancária estatal. Este trabalho tem como objetivo compreender o relatório da Fundação Brava, com apoio da *BrasilLAB*, produzido em 2019, o qual visa propor ações estratégicas, para empresas e o governo brasileiro implantar programas de formações de profissional digital, tendo como referência o Benchmarks de sucesso na Ásia, Europa e Estados Unidos da América. A metodologia adotada para este texto foi à análise do relatório e matéria online, entrevista e Live no site *exame.com* e *valor econômico.globo.br*, onde busco compreender as propostas dos Governos e empresas internacionais cujo objetivo foi investir na formação dos profissionais

digitais, visando superar o *Gap* existente. Para melhor compreensão do contexto externo e interno estruturamos o texto em quatro partes: I) Introdução; II) Desenvolvimento; III) Resultado da Análise e; IV) considerações finais.

PALAVRAS-CHAVE: Profissional. Digital. Necessidade. Modelo. Economia. *Gap*.

ABSTRACT: In the 1990s, the revolutionary process for the model of labor relations in force until that moment began, it was commercial automation. This narrative is the result of empirical observation, even though it was not the research interest at that time. I noticed this fact, because at that time I worked as a service provider in the area of private security in a state banking institution. This work aims to understand the Brava Foundation report, with support from *BrasilLAB*, produced in 2019, which aims to propose strategic actions for companies and the Brazilian government to implement digital professional training programs, having as reference the Benchmarks of success in Asia, Europe and the United States of America. The methodology adopted for this text was the analysis of the report and article online, interview and Live on the website *exam.com* and *economic value.globo.br*, where I seek to understand the proposals of Governments and international companies whose objective was to invest in the training of digital professionals, aiming to overcome the existing gap. For a better understanding of the external and internal context, we structured the text in four parts: I) Introduction; II) Development; III) Analysis Result and; IV) final considerations.

KEYWORDS: Professional. Digital. Necessity.

1 | INTRODUÇÃO

Na década de 1990 tem início o processo revolucionário para o modelo de relação trabalhista vigente até aquele momento, trata-se do início da automação comercial. Esta narrativa é fruto de observação empírica, mesmo não tendo naquela época o interesse da pesquisa. Observei este fato, por que naquela época por que trabalhei como prestador de serviço na área de segurança privada em uma instituição bancária estatal. O gerente chegava às oito horas, sobre sua mesa estava uma pilha de papel A4 – relatório produzido pelo digitador, que havia trabalhado das 15 às 23h30 ou até fechar todos os lançamentos financeiros do dia. O trabalho daquele gerente se desenvolvia em três etapas, contatos telefônicos, elaboração do relatório e envio via fax como veremos a seguir.

De posse daquele calhamaço de papel, o gerente pegava o telefone (fixo discagem a disco) e iniciava o contato com todos os clientes, quer estivesse com saldos negativos ou positivos. Finalizado essa etapa, entre as 14 e 14h30, com a agência fechada, iniciava outra etapa do trabalho, elaborar o relatório datilografado em uma Olivetti 98 mecânica, a terceira e última etapa, era enviar o relatório via fax para a Superintendência em Brasília. Minha jornada de trabalho encerra às 19h, a dele continuava. Nessa mesma época, iniciava-se o processo de automação bancária e com ela surge à necessidade em reduzir o quantitativo de funcionário, os bancos privados demitiam em larga escala, os estatais e de economia mista implantaram o plano de demissão voluntária – PDV, muitos funcionários de imediatos aceitaram, outros resistiam juntamente com o Sindicato da categoria, mas em vão. A automação aconteceu e as demissões também independentes do movimento contra feito pelos Sindicatos, Federações e Confederações, instituição representativas dos trabalhadores em instituições bancárias. Em síntese o desejo do Governo e das grandes empresas sempre irá prevalecer, quando se tratar de implantar as mudanças, impulsionadas pelas demandas e avanços tecnológicos.

Este trabalho tem como objetivo compreender em síntese o relatório da Fundação Brava, com apoio da *BrasilLAB*, produzido em 2019, o qual visa propor ações estratégicas, para empresas e o governo brasileiro implantar programas de formações de profissional digital, tendo como referência os *Benchmarks* de sucesso na Ásia, Europa e da América do Norte Estados Unidos, em particular. A metodologia adotada para este texto foi à análise do relatório produzido pela Fundação e mais a coleta de dados online (entrevistas) e Live no site exame.com e valor.economico.globo.br onde, busco compreender as propostas dos Governos e empresas internacionais cujo objetivo foi investir na formação dos profissionais digitais, visando superar o *Gap* existente. Para melhor compreensão do contexto externo e interno, o texto foi estruturado em quatro partes: I) Introdução; II) Desenvolvimento; III) Resultado da Análise e; IV) considerações finais.

A título de explicação, uma breve nota sobre quem é a Fundação Brava. Segundo Ramos *et al* (2019, p.3): “A BRAVA é uma fundação sem fins lucrativos, que desenvolve e apoia projetos e iniciativas inovadoras e de impacto, para contribuir com o desenvolvimento do Brasil, transformando-o em uma referência global em inovação”. Após esta breve explanação histórica, das mudanças sociais nas relações trabalhistas, bem como um pouco sobre a Fundação Brava. Passaremos aos detalhes das propostas pensadas para formação de profissionais digitais para esta primeira parte do Século XXI. A fundação elaborou o Relatório em quatro partes:

- I. Introdução;
- II. Diagnóstico;
- III. Impacto e;
- IV. Conclusão.

Assim, na introdução, o relatório aponta que: “O potencial gerado pelo uso de tecnologias digitais é cada vez maior, gerando impactos como redução de custos aumento de eficiência, maior conformidade, maior qualidade, entre outros” (Ramos *et al*, p.4). Na parte do diagnóstico os autores enfatizam as quatro etapas e seus valores na busca do equilíbrio entre demanda e ofertas. “Apesar da separação das iniciativas nas etapas da cadeia de valor, todas as táticas encontradas e utilizadas por governos que buscam aumentar o equilíbrio entre oferta e demanda de profissionais digitais visam desenvolver internamente ou atrair os perfis de outros países. Portanto, para maior simplicidade e facilidade no entendimento, o estudo seguirá com a divisão de estratégias nestas duas perspectivas” (p.12). Nas questões envolvendo os impactos, apresentam a educação como forma de superar o Gap. “Para superar o gap de profissionais digitais, os ambientes de formação: (I) educação inicial e (II) especialização e atualização, podem ser fomentados através de um esforço combinado entre diferentes atores da sociedade” (p.23). Ao concluir os autores sugerem: “Através deste estudo é possível avaliar a magnitude da lacuna de profissionais digitais existente no Brasil e assim identificar oportunidades de melhoria no sistema de formação destes perfis. Por fim, é importante que o governo se atente para ter uma estratégia nacional de inovação robusta, com iniciativas voltadas para as principais fontes de vantagem competitiva e definindo não só iniciativas nacionais pontuais, como também iniciativas de diferenciação internacional, consolidando centros de inovação digital e aumentando sua relevância no tema” (p.36).

2 | DESENVOLVIMENTO

Na introdução os autores iniciam o texto com uma indagação. “Quem são os profissionais digitais”? O relatório propõe algumas estratégias com vista à implantação de formações para profissionais digitais, mas sem pretender ser uma guia, das ações tanto no

âmbito privado, quanto público, segundo Ramos *et al* (2019, p.4): “Este não é um relatório guia de implementação de estratégias em governos, tampouco um plano detalhado de fomento à formação ou capacitação de profissionais. O relatório visa aumentar a conscientização sobre lacunas existentes e possíveis estratégias aliadas à transformação digital de um país. Para tal, apresenta mudanças significativas feitas em diversos países, em que estratégias foram bem sucedidas no processo de aumento de oferta de perfis profissionais. O estudo também realiza um diagnóstico do cenário brasileiro e aproxima os benchmarks da sua realidade, fomentando diretrizes e possíveis aplicações no Brasil com base no seu potencial de impacto”.

No que tange ao êxito ou fracasso das ações, isso pode ser relacionado ao ambiente cultural de cada instituição. Os autores citam os prováveis obstáculos, tais como: Liderança e governança, *Design* organizacional, RH e profissionais, Cultura e gestão da mudança. Em relação ao Brasil, Ramos *et al* (2019, p.5-6) “Este estudo aborda o obstáculo referente à RH e profissionais e tenta entender como o governo brasileiro pode fomentar um ecossistema de profissionais digitais em grande escala. O tema é de grande relevância e é uma das chaves para o desenvolvimento digital do Brasil, seja para organizações privadas ou órgãos públicos”. Nesse contexto novas habilidades são requisitadas, como as *soft skills*. Segundo Victor Sena (2021, p.2), em entrevista ao site da *exame.com/carreira*. “No caso das *skills* técnicas, um levantamento da Degreed mostra que as mais buscadas em engenheiros de software com domínio de Java, Python e programação. No entanto, elas não são suficientes”. Não basta conhecer e dominar as tecnologias é preciso ser mais, mais no sentido de ter empatia e saber lidar com fator humano, de novo o autor, “Significa saber se colocar no lugar do outro”.

Ainda, a “empatia é importante em vários momentos da carreira, seja para entender os motivos que levam um determinado colega a ter dificuldades no ambiente de trabalho, solucionar conflitos ou resolver um problema do cliente”. Ainda no campo da empatia, Silvio Paciello vice-presidente de recursos humanos para a Ericsson no Cone Sul da América Latina, em Live no dia 16/09/2021 ao site do valor econômico.com. globo. br, destaca essa simples ação, que pode fazer a diferença. Segundo Paciello (2021, p.2) “Um telefonema do chefe para saber como o funcionário está é uma ação simples que funciona. Segundo Paciello esse é uma das práticas, sobre uma das estratégias da multinacional sueca a fim de garantir mais empatia entre chefias e liderados”. Ações simples, prática e postura de liderança são eficazes para o trabalho em equipe e destaca três, de novo o autor: “colaborativa, dinâmica e inspiradora”, enfatiza o autor!

No caso brasileiro, o que está em questão segundo o estudo não especificamente o perfil de profissional digital e sim uma questão de visão do futuro. De novo os autores: “O perfil de profissional digital demandado hoje não está relacionado a uma graduação, curso, área ou especialidade, muito menos a um perfil jovem”. O que melhor o define é um perfil com mentalidade ágil e flexível. “O importante não é conhecer toda a tecnologia,

mas entender a cultura e modo diferente de trabalho que vieram (ou virão) com ela”. Se dentre os qualificativos exigidos para o profissional digital, o fator chave será “entender a cultura” organizacional, uma indagação se faz necessária: como entender qual o perfil do profissional digital? A resposta será: “Para entender quais perfis de profissionais serão necessários para uma organização manter-se no caminho digital, primeiro deve-se olhar as funções que são exercidas dentro das organizações e seus respectivos objetivos”.

Ainda segundo os autores “seis áreas” que os profissionais digitais estão envolvidos, as quais produzem os maiores impactos, são elas: “*Advanced Analytics*; Indústria 4.0; Desenvolvimento digital; Novas formas de trabalhar; Marketing digital e; Negócio digital” Ramos *et al* (2019, p.6-7). Ao pensar em uma estratégia, para formação de profissional digital, se faz necessário avaliar o custo benefícios entre a contratação no mercado e a capacitação dos funcionários da organização, pode ser uma via de mão dupla, qual é estratégia mais adequada? Segundo Ramos *et al* (2019, p.10): “Ter profissionais digitais representa um fator crítico para materializar uma transformação digital. Para isso, é preciso capacitar os funcionários existentes na organização ou contratar profissionais com esse perfil. O profissional de TIC (Tecnologias da Informação e Comunicação) ainda é o profissional mais demandado, pois há uma crença, na maior parte das organizações, de que para que a transformação digital ocorra, ela deve partir da área de tecnologia da informação. Isso não necessariamente é uma verdade absoluta”.

Mesmo não sendo uma “verdade absoluta” quais seriam as consequências em caso de se ignorar essa possibilidade de que as transformações ocorram ou não da área de tecnologia da informação – TIC? Para os autores poderia acontecer uma “escassez” do profissional digital. Segundo Ramos *et al* (2019, p.10) “Muitos países sofrem ou já sofreram com a escassez deste tipo de profissional que cada vez vem sendo mais demandado na economia mundial, seja por organizações privadas ou até mesmo por órgãos públicos que estão em busca de se transformar digitalmente”. Ainda segundo os autores, o estudo foi desenvolvido em 14 países Asiáticos, América do Norte, América do Sul e Europeus a seguir veremos os casos *Benchmarks* bem sucedidos naqueles países. Os países asiáticos são: China, Coréia do Sul, Japão e Cingapura. Na América do Norte, Estados Unidos e Canadá. Na Europa, Alemanha, Austrália, França, Holanda, Reino Unido, Irlanda, Itália. Na América do Sul, o Chile foi o país estudado e com caso de *Benchmarks* de sucesso. Os resultados dos *Benchmarks* serão apresentados a seguir.

3 | RESULTADO DA ANÁLISE

A análise apresenta programas com ações estratégicas, com valores orçamentários e parcerias com a iniciativa privada, o texto é uma transcrição dos autores, em que pese uma extensa citação esse foi o modo adotado para manter a fidelidade do relatório. Segundo Ramos *et al* (2019, p. 14-16) transcrevo na íntegra, os *Benchmarks* implantados

por governos em parceria com a iniciativa privada:

- *China Three-Year Action Plan for Promoting the Development of a New Generation of Artificial Intelligence Industry (2018-2020)* - Plano de 3 anos do governo para investimentos em inteligência artificial que prevê 4 frentes: (I) foco no desenvolvimento de veículos inteligentes e conectados em rede, robôs de serviço, etc.; (II) foco no desenvolvimento de sistemas e sensores inteligentes; (III) foco na exploração da IA na indústria; e (IV) foco na criação de uma plataforma de suporte de TI, reunindo 70.000 empresas pelo Ministério.
- *Alemanha - Oxford/ Berlin Partnership* – Parceria de pesquisa entre as universidades de Oxford e de Berlin baseadas em uma abordagem ascendente, focada na colaboração em pesquisa, no uso compartilhado de informação e no incentivo ao intercâmbio de pesquisadores. Especificamente para área de TI, a parceria promoverá plataformas para robótica, inteligência artificial, imagem, biologia molecular e manipulação de grande volume de dados.
- *Holanda - Geef IT Door – “Passe TI avante”* é um programa criado para atrair jovens interessados em estudar e trabalhar em tecnologias da informação e comunicação por meio de palestras ministradas por profissionais dessas áreas em escolas de ensino médio, abordando alguns temas como *cibersegurança*, programação, *big data* e confidencialidade.
- *Reino Unido - AI Sector Deal* - Introdução de um esquema nacional de treinamento, com foco nas habilidades digitais. Foi destinado um investimento de £406 milhões em educação digital, técnica e matemática com o intuito de abordar a escassez de talentos nessas áreas. “Outro objetivo era o de criar 200 bolsas de doutorado adicionais em IA até 2020/2021”.
- *Austrália - Entrepreneurs’ Program* – É a principal iniciativa do governo australiano para estimular a produtividade e competitividade dos negócios. O programa é estruturado em torno de quatro elementos: (I) acelerar a comercialização; (II) gestão de negócios; (III) suporte para incubadoras; (IV) conexão de inovações. O apoio dado às empresas inclui aconselhamento de profissionais com experiência relevante, oportunidades de colaboração e conexão, subvenções para comercializar novos produtos e serviços e financiamento para aproveitar oportunidades de crescimento e melhoria..
- *Coreia do Sul - Innovative Growth Youth Talent Concentration Training Program* – O programa visa enfrentar o aumento do desemprego juvenil. A ideia é preencher as lacunas de competências exigidas pelo mercado digital por meio de projetos focados em educação de software. O programa também busca atualizar profissionais de TIC em tecnologias críticas à 4a revolução industrial. Em 2018, o orçamento estimado foi de 240 bilhões de won (superior a R\$ 827 milhões).
- *Canada - Pan-Canadian Artificial Intelligence Strategy* – Estratégia do governo com orçamento destinado de US\$ 125 milhões em 5 anos com 4 objetivos: (I) aumentar o número de pesquisadores e graduados; (II) estabelecer centros de

excelência científica; (III) desenvolver liderança global em termos econômicos, implicações éticas, políticas e legais em torno do avanço das tecnologias de IA (inteligência artificial); (IV) apoiar a comunidade nacional de pesquisa.

- Cingapura - *TechSkills Accelerator* – O programa é uma iniciativa do governo em parceria com a indústria e o Congresso da União Nacional do Comércio (NTUC) para preparar a força de trabalho para uma economia em crescente digitalização. São oferecidos serviços de carreira integrados para aconselhar e apoiar profissionais, treinamentos para aquisição e validação de competências além de um framework de referência de competências que pode ser usado tanto por empregadores como por colaboradores.
- Irlanda - *Training grants* - Subvenções concedidas pela Autoridade de Desenvolvimento Industrial (para investimentos diretos estrangeiros) e pela *Enterprise Ireland* (para empresas nacionais): (I) Prêmio máximo global de € 2M, (II) Taxa de concessão de até 50% dos custos de treinamento e 20% para tecnologia treinamento (é permitido combinar os dois). A ideia é aumentar investimento em tecnologias digitais no país, aumentando o conhecimento de digital nacionalmente e estimulando a formação no setor.
- Itália - *Tax credit for Industry 4.0 plan* - Crédito fiscal de 40% com um limite máximo de €300.000 para treinamento de funcionários dentro do programa de desenvolvimento de tecnologias para a Indústria 4.0 em áreas como *big data*, análise de dados, computação em nuvem, cibersegurança e robótica.
- França - *La French Tech* - Com o objetivo de reforçar a posição internacional das startups francesas e tornar o país uma república digital, esse programa, apoiado pelo governo, começou com o intuito de favorecer a implementação de incubadoras de empresas em várias cidades. Depois da certificação de 9 centros de tecnologia franceses estimulando um ecossistema de startups, o programa expandiu suas iniciativas para moldar sua dimensão internacional baseado em 3 pilares: (I) desenvolvimento de polos de tecnologia francesa nas maiores regiões de inovação do mundo, (II) lançamento da plataforma francesa de atratividade internacional de tecnologia, (III) um pacote de boas-vindas a empreendedores estrangeiros interessados em criar startups na França (*French Tech Ticket*).
- Japão - *Start-up Visa* - Visto disponível em algumas cidades como *Tokyo*, *Fukuoka* e *Aichi* para empreendedores que queiram abrir um novo negócio. É preciso submeter o plano de negócios ao governo local que pode aprovar a permanência do país por 6 meses com possibilidade de renovação uma vez. A iniciativa atrai profissionais estrangeiros e estimula a abertura de empresas.
- Estados Unidos - *H1B Visa* - Permissão para contratar trabalhadores estrangeiros de nível superior em ocupações especializadas que exigem conhecimentos teóricos ou técnicos específicos em algumas áreas como TI. Existe ainda outra categoria de visto (O1) que enquadra pessoas com habilidades ou conquistas extraordinárias.

- Chile - *Hub* de inovação - O governo do Chile estava preocupado com a alta dependência do país de commodities então decidiu transformar o país em um *hub* de inovação referência, atrair startups e estimular o crescimento de longo prazo. Houve designação de um órgão público específico para inovação, lançamento de uma aceleradora de startups e investimento de aproximadamente \$40 mil em startups que se estabelecessem no local e se engajassem com estudantes e a comunidade de negócios. A iniciativa resultou no surgimento de um ambiente empreendedor. Entre 2010 e 2015, 1200 startups e 3000 empreendedores do mundo entraram no Startup Chile, criou-se mais de \$135 milhões em investimentos e 1500 empregos a partir disto e o retorno foi de 6 vezes o capital inicial investido pelo governo.

4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando olhamos o passado não muito distante, podemos compreender o quanto somos capazes de mudar nossas ações, bem como o curso da história das sociedades e suas relações, a qual nós pertencemos direta ou indiretamente. Até 1992, as relações sociais na área trabalhista eram vistas como uma relação que o Sociólogo frango-germanos Émile Durkheim classificaria como as existentes na “solidariedade mecânica e solidariedade orgânica”, termo usado para justificar a mudança das relações sociais, termo este, que tomo por empréstimo, para referenciar a evolução social do passado, quando comparada com as relações sociais da atualidade. Na “solidariedade mecânica”, os processos de trabalhos contínuos, o artesão iniciava e terminava sua produção. Na “solidariedade orgânica”, o processo muda e assim sofre uma fragmentação. Por exemplo, um carpinteiro, produz a mesa ou a cadeira com ajuda de outros integrantes: um constrói o assento, outro, constrói as pernas e assim por diante.

Na década de 1990, as relações de trabalho nas instituições governamentais e empresas privadas eram regidas pela legislação vigente, naquela época, criada no governo de Getúlio Vargas, as conhecidas Consolidações das Leis Trabalhistas - CLT de 1934. A evolução chegou! É verdade que excluiu e marginalizou muitos trabalhadores, principalmente aqueles sem qualificação profissional, o emprego formal e em alguns casos empregos informal de centenas de trabalhadores, principalmente os “trabalhadores braçais”, que atuavam no corte de cana de açúcar e outras atividades na área rural. Mas como o ser humano tem uma enorme capacidade de se adaptar as situações por mais adversas que sejam, sobrevivemos a tais mudanças, em que pese às dificuldades existentes. Com a evolução tecnológica, surge à necessidade para se formar um novo profissional, o profissional digital com visão holística, muito diferente de um profissional de TI, que se concentra na sua área específica.

Cientes de tal escassez e urgência em suprir essas demandas, governos e empresas do mundo Asiático, Europeu, Norte Americano e América do Sul, implantaram

seus *Benchmarks*, como os descritos acima, com orçamentos próprios ou em parceiras, cujo objetivo é fomentar e disseminar a formação do profissional digital e assim, conseguir manter-se em condição de competição nos mercados globais. Ante o exposto, pode-se deduzir que se trata de uma tendência a ser executado a médio e longo em longo prazo. Assim, não se pode alegar falta de iniciativa. As ações estão acontecendo mundo a fora. A pandemia pode ser outro fator decisivo para consolidar os processos de *Benchmarks*, com a chegada das tecnologias digitais de informação e comunicação, trabalho remoto, ensino híbrido. Ao manter esse ritmo, bem como os prazos de formação do profissional digital, os prognósticos demonstra ser favoráveis e assim, será possível responder de modo afirmativo a indagação feita no subtítulo deste trabalho, como superar esse *Gap*? Ou poderá acontecer outra evolução antes que seja concluída essa etapa da indústria 4.0? O que esperar do dia seguinte? O processo não está encerrado.

REFERÊNCIAS

Ramos, A. (2019). Como o Brasil pode ampliar o Ecossistema de profissionais digitais? <https://profissionaisdigitais.brazillab.org.br/acesso> em 15 de setembro de 2021.

Sena, V. Conheça as *soft skills* que fazem diferença na carreira de tecnologia. Disponível em: <https://exame.com/carreira/conheca-as-soft-skills-que-fazem-diferenca-na-carreira-de-tecnologia/>, acesso em 19/09/2021.

Parciello, S. Liderança deve atuar para reduzir a ansiedade. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2021/09/16/lideranca-deve-atuar-para-reduzir-a-ansiedade.ghtml>, acesso em 19/09/2021.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Agroindústria canvieira 136, 137, 139, 141, 142, 143, 146, 147

Análise Swot 100, 103, 109

Auditoria ambiental 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 37, 38

C

Comércio internacional 117, 118, 119, 120, 123, 124, 125, 127, 128, 129, 130, 131

Crédito 18, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 75, 76, 77, 78, 144, 154, 164, 183, 207

D

Desemprego 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 71, 142, 145, 153, 213

Desenvolvimento sustentável 25, 26, 27, 36, 37, 52, 53, 54, 55, 62, 65, 66, 117, 120, 129, 131, 161, 183, 192

Digital 118, 126, 128, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 190

E

Economia 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 26, 27, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 77, 78, 101, 109, 110, 117, 118, 120, 122, 124, 125, 126, 128, 129, 131, 132, 134, 137, 139, 140, 147, 148, 149, 152, 154, 160, 163, 168, 171, 172, 174, 175, 176, 196, 199, 200, 201, 203, 206, 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220

Economia circular 50, 51, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 117, 118, 120, 122, 124, 131, 132, 134

Economia do trabalho 1, 2, 13, 14

Educação 25, 56, 67, 68, 69, 71, 72, 76, 150, 153, 158, 163, 177, 178, 210, 211, 212, 213, 215

Endividamento 67, 68, 69, 70, 71, 72, 75, 76, 77, 205, 206, 210, 211, 213, 214, 215, 217, 218

Esclavidud de negros y repartimiento de indios 79

Escola Pós-Keynesiana 1

Espírito Santo 192, 194, 195, 197, 199, 200, 201, 202, 203

F

Financiamento 70, 76, 137, 142, 153, 160, 179, 180, 184, 189, 206, 208, 209, 210, 211, 215, 218

Formas de trabajo 79, 80, 88, 98

Frecheirinha-Ceará 169

G

Gestão empresarial 25

I

Indicações geográficas 192, 195, 198, 203, 204

K

Keynes 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

M

Marketing 71, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 112, 114, 115, 116, 152, 194

Mercado de trabalho 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 184

Microcrédito 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49

Mix de marketing 100, 112

Moda íntima 169, 171, 172, 173, 174, 176, 177

Modelo 8, 11, 37, 41, 42, 53, 56, 60, 61, 62, 63, 102, 117, 118, 119, 122, 123, 129, 130, 148, 149, 159, 176, 185, 186, 189, 190

Modernização 114, 136, 137, 138, 139, 144, 147, 161, 172

N

Necessidade 9, 13, 27, 28, 35, 53, 59, 60, 61, 62, 102, 104, 109, 111, 114, 120, 125, 127, 139, 143, 144, 148, 149, 155, 161, 165, 167, 186, 192, 202, 205, 209, 217, 218

Novos territórios 169, 176

P

Pequeñas empresas 24, 39

PNAPO 157, 158, 167

Política pública de agroecologia 157

Pós-pandemia 50, 51, 60, 62, 64

Profissional 25, 148, 149, 151, 152, 155, 156, 180, 183, 185

Propriedade industrial 192, 193, 194, 195, 203, 204

R

Região Nordeste 197

S

Sindicato 142, 149, 179, 180, 181, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 191

Sociedade tecnológica 179, 181, 183, 184

Sustentabilidade empresarial 50, 51, 61

Sustentabilidade sindical 179, 183, 186

T

Terceiro setor 157, 158, 159, 160, 166, 168

- 🌐 www.atenaeditora.com.br
- ✉ contato@atenaeditora.com.br
- 📷 @atenaeditora
- 📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

ECONOMIA:

Mercado e relações de trabalho



🌐 www.atenaeditora.com.br
✉ contato@atenaeditora.com.br
📷 @atenaeditora
📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

ECONOMIA:

Mercado e relações de trabalho

